

بررسی تاثیر ابعاد تفکر استراتژیک بر بهره‌وری کارکنان شهرداری منطقه دو بندرعباس

علیرضا گنجی پور سراحی

کارشناسی، مهندسی عمران، میناب، دانشگاه آزاد اسلامی

چکیده

هدف از انجام این پژوهش بررسی تاثیر تفکر استراتژیک مدیران بر بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان شهرداری منطقه دو بندرعباس بود. جامعه آماری تحقیق شامل کارکنان شهرداری منطقه دو بندرعباس به تعداد ۷۲۰ نفر در سال ۱۴۰۱ بود. نمونه آماری به شیوه تصادفی ساده و با استفاده از فرمول کوکران ۲۵۱ نفر تعیین شد. جهت جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استاندارد تفکر استراتژیک لیدکا (۱۹۹۸) به نقل از منوریان و همکاران (۱۳۹۱) و پرسشنامه بهره‌وری نیروی انسانی هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰) استفاده گردید. جهت آزمون فرضیه‌های تحقیق ابتدا توسط نرم افزار SPSS23 از آزمون‌های کولموگروف - اسمیرنوف (برای نرمال بودن داده‌ها)، استفاده شد. سپس بر اساس نتیجه این آزمون از آزمون همبستگی پیرسون (برای بررسی رابطه‌های بین متغیرها) و رگرسیون چند متغیره استفاده گردید. نتایج نشان داد که بین تفکر استراتژیک و ابعاد آن (تفکر سیستمی، عزم استراتژیک، پیشروی بر اساس رویکرد علمی، فرصت‌طلبی هوشمندانه و تفکر در زمان) با بهره‌وری نیروی انسانی در بین کارکنان شهرداری منطقه دو بندرعباس رابطه مثبت معنادار وجود دارد. همچنین نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون حاکی از آن بود که متغیر تفکر استراتژیک حدود ۸۴ درصد از تغییرات بهره‌وری نیروی انسانی را پیش‌بینی می‌کنند. همچنین ابعاد تفکر استراتژیک به غیر از مولفه نگرش سیستمی جمعاً حدود ۹۰ درصد از تغییرات بهره‌وری نیروی انسانی را پیش‌بینی می‌کنند و مولفه پیشروی بر اساس رویکرد علمی با بتای ۰/۴۳۶ بیشترین سهم را در پیش‌بینی بهره‌وری نیروی انسانی دارد.

واژه‌های کلیدی: تفکر استراتژیک، بهره‌وری، شهرداری، بندرعباس.

مقدمه

بهره‌وری از نگاه کارشناسانه، اثربخشی و کارایی را در بر می‌گیرد و با نسبت حاصله (ستاندها) بر منابع و آن چه که برای حصول به آن صرف شده (داده‌ها) بیان می‌شود. این نسبت یکی از مهم‌ترین شاخص‌هایی است که اثربخشی فعالیت‌ها را نشان می‌دهد (حسینی و همکاران، ۱۳۹۵).

اکنون بهره‌وری، فراتر از یک معیار، به‌عنوان یک فرهنگ و نگرش به کار و زندگی مطرح می‌شود؛ و بهبود آن، خاستگاه اصلی شکوفایی اقتصادی به شمار می‌آید. بهره‌وری بالا، موجب بالارفتن سطح زندگی و رفاه اجتماعی از راه درآمد واقعی، رقابت ملی و کیفیت زندگی می‌شود. درآمدها، با استفاده بهینه از نهاده‌ها (داده‌ها) و تولید ستاده‌های مناسب‌تر و بیشتر افزایش می‌یابد؛ و این امر موجب می‌شود خدمات به گونه‌ای مناسب‌تر افزایش یابد؛ تا بتواند در دنیای پررقابت امروز موفق باشد (کاستلانی^۱ و همکاران، ۲۰۱۶).

همچنین تصور و برداشت هر فرد از خودش در رابطه با اثربخش بودن در محیط کار و محیط سازمانی روی میزان کارایی و بهره‌وری وی اثر می‌گذارد. بنابراین افرادی که در مورد اثربخش بودن خود دید مثبت‌تری دارند، کارایی و بهره‌وریشان بالاتر است از آن‌هایی که دید کمتر مثبت یا احیاناً منفی نسبت به اثربخش بودن خود دارند. به نظر می‌رسد ارضای نیازهای روحی احساس خوداثربخشی فرد در محیط سازمانی تاثیر می‌گذارد. اگر نیازها و خواست‌های فرد در محیط سازمان برآورده شود، احساس یاس و سرخوردگی در فرد به وجود می‌آید و حس عدم اثربخشی به وی دست می‌دهد. ارضای نیاز در انسان ایجاد انگیزه می‌نماید ولی عدم ارضای نیازها او را دچار یاس و ناکامی می‌نماید. بدیهی است هیچ سازمانی به اهداف خود نمی‌رسد مگر در سایه به‌کارگیری نیروهای خلاق و فعال و استفاده از افراد یکدل و همراه با اهداف سازمانی به همین خاطر نشاخت روحیات و جنبه‌های مختلف روحی و دغدغه‌های روزمره می‌تواند کمک موثری به افزایش کارایی و بهره‌وری کارکنان باشد. یکی از کارکنان از مسائل خود که رابطه مستقیمی با میزان کارایی و بهره‌وری کارکنان دارد، احساس توسعه فردی کارمند است. این که کارمند تا چه حد خود را در محیط اداره و در محیط کاری و در رابطه با اهداف از پیش تعیین شده موثر و مفید می‌داند (کالینز، ۲۰۱۴).

از سویی دیگر با افزایش مشکلات و پیچیده شدن سازمان‌ها، نیاز به ارائه راه‌حل‌های بهتر و استفاده از ابزارهای قدرتمندتر از برنامه‌ریزی استراتژیک، خودنمایی می‌کند چراکه مدیران با تفکر استراتژیک با فهم و درک بهتر از برنامه استراتژیک، عملکرد مؤثرتری خواهند داشت و می‌توان گفت تفکر استراتژیک به عنوان مکملی برای برنامه‌ریزی استراتژیک، رویکرد مناسب "راهبری" سازمان شمرده می‌شود و می‌تواند در جهت مقابله سیستماتیک با معضلات، درک فرصت‌ها، تخصیص بهینه منابع کمیاب و دستیابی به نتایج مورد نظر کمک نماید. تغییرات اساسی و سریع روندها و رویدادهای سیاسی، اقتصادی و تکنولوژیکی در عصر فراصنعتی تاثیرات شدیدی بر عملکرد و رفتار سازمان‌ها دارد. تحقیقات نشان داده که تنها تعداد معدودی از مدیران به ویژه در کشورهای جهان سوم موفق به واکنش صحیح و به موقع در برابر این گونه تغییرات گردیده و توانسته‌اند نوع ساختار و پوشش درونی سازمان را متناسب با توانمندی موردنیاز در برابر چالش‌ها و دگرگونی‌ها، سازمان بخشند (مشبکی و خزاعی، ۱۳۸۷). امروزه شاهد حضور شرکت‌ها و یا به عبارتی دیگر رقبای جدید بیشتر در محیط رقابت می‌باشیم که موجب تنگ‌تر شدن فضای رقابت در سطح ملی و بین‌الملل شده است. حال در چنین فضایی، سازمان‌ها و شرکت‌ها جهت بقا و

¹ Castellani

² Collins

پیشرفت نیاز به یک شایستگی منحصر به فرد دارند که موجب تمایز آن‌ها از سایر رقبا گردد. طبق بررسی‌هایی که کارشناسان انجام داده‌اند یکی از مهم‌ترین عواملی که می‌تواند این نقش را ایفا نماید منابع انسانی می‌باشد. البته منابع انسانی نمی‌تواند به خودی خود شایستگی منحصر به فرد در جهت دستیابی به مزیت رقابتی تلقی گردد و این امر در صورتی محقق می‌گردد که سرمایه‌های انسانی توسعه یافته باشند و در راستای استراتژی‌های سازمان پرورش یافته باشند. عصر حاضر دوره تغییر و دگرگونی است و سازمان‌ها در حال تجربه تغییرات شدید اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی محیط خود می‌باشند. این امر مدیران را در معرض مخاطرات غیرمنتظره‌ای قرار داده و آن‌ها را به چاره‌اندیشی در مورد تطابق با تغییرات وا می‌دارد، که بقا و دوام سازمان‌ها در گرو تعادل بین تغییرات و تحولات با توسعه منابع انسانی و نوآوری‌های فرا سازمانی است. بنابراین توسعه منابع انسانی به عنوان اصلی‌ترین منبع ایجاد تحول، هم از نظر سازمان‌ها و هم از نظر مراجع تنظیم کننده امور کشوری اهمیت به سزایی دارد. عوامل بسیاری در توسعه استراتژیک سرمایه‌های انسانی دخیل می‌باشند. تفکر استراتژیک دیدن چیزی است که سایر رقباء از دیدن آن عاجزند و از آنجا که منابع انسانی به عنوان عامل عمده استراتژیک هر سازمان تلقی شده است و بی- توجهی در توسعه آن سبب تحمیل خسارات فراوان و جبران ناپذیر به سازمان خواهد شد. چنانچه توسعه استراتژیک سرمایه‌های انسانی بر مبنای یک تفکر اصولی همانند تفکر استراتژیک بنیان گردد می‌تواند به طور کلی جوابگوی تمام نیازهای حال و احتمالی آینده باشد. لذا می‌توان گفت که تفکر استراتژیک یکی از ابزارهای مدیریت استراتژیک در جهت مدیریت منابع انسانی به صورت استراتژیک در راستای استراتژی‌ها و چشم‌انداز سازمانی می‌باشد. مدیریت منابع انسانی با تکیه بر تفکر استراتژیک می‌تواند موجبات تعالی سازمان‌ها را فراهم سازد (طالقانی و همکاران، ۱۳۹۵).

به این ترتیب، تمرکز رویکردهای نوین استراتژی بر این مسئله است که استراتژی نمی‌تواند حاصل یک فرایند برنامه‌ریزی باشد و لذا به جای برنامه‌ریزی بر تفکر استراتژیک تاکید دارند. در این رویکردها استراتژی نه براساس پیش‌بینی آینده بلکه با توانایی خلق آینده محقق می‌شود. به این ترتیب درک فرصت‌ها و کشف راهکارهای جدید توسط مدیران موجب شکل‌گیری چشم‌انداز جدیدی برای سازمان می‌شود. در این رویکردها نقش ابزار و روش‌شناسی کمرنگ و انسان به عنوان استراتژیست نقش اصلی را به عهده می‌گیرد (موریسون، ۲۰۱۴).

مسئله اساسی این است که در صورت کلی کمتر در سازمان‌های امروزی در کشورمان به موضوع تفکر استراتژیک پرداخته شده است و همواره بیشتر توجه سازمان‌ها به سرمایه‌هایی معطوف هستند که قابل لمس و قابل درک بوده که می‌توان از آن به سرمایه مالی اشاره نمود در حالی که فکر و قدرت تصمیم‌گیری کارکنان یک سرمایه نامشهود است که اگر توجه‌ای به این سرمایه فکری کارکنان نشود، تصمیم‌های راهبردی نیز در این زمینه به درستی اتخاذ نخواهند شد و به تبع تفکری هم استراتژیک مقدور نخواهد بود که اگر سطح افکار راهبردی مقدور در سازمان از سوی کارکنان کمتر شود، اثرات جبران ناپذیری بر پیکیره سازمان و به خصوص منابع انسانی وارد می‌کند در واقع دغدغه اصلی پژوهشگر این است در بین کارکنان شهرداری منطقه دو بندرعباس کمتر از درجه تفکر استراتژیک به نظام بهره‌وری منابع انسانی پرداخته شده و کمتر به مقوله بسیار مهم و ضروری تفکر استراتژیک در این خصوص توجه گردیده است و این که تا چه میزان کارکنان از این تفکر استراتژیکی بهره کافی را می‌برند. کارکنان شهرداری منطقه دو بندرعباس منطقه دو بندرعباس متأسفانه بنا به دلایل متعدد از جمله مبهم بودن اهداف سازمانی و مسئولیت‌های واگذار شده به افراد، نداشتن تعریف مناسب از روابط کاری و روابط شخصی، نبود سیستم مناسب ارزیابی عملکرد و پاداش بر مبنای شایسته‌سالاری، شرایط نامساعد محیط کاری و عدم توجه به مساله ارگونومی، ضعف در

³ Morrison

قوانین‌های حمایتی از کارکنان، ناتوانی در تصمیم‌گیری بدلیل ضعف ارتباطات مدیریتی، ضعف در نظام انتصابات و ترفیعات و مشکلات در خصوص محتوا و نوع انجام وظایف از کارکنان و ساختار سازمانی بروکراسی‌زده موجب گردیده است ضرورت انجام چنین تحقیقی به منظور مدیریت بهتر و جلوگیری از اتلاف هزینه‌ها و منابع سازمان و مرتفع نمودن موانع موجود در بهبود بهره‌وری منابع انسانی و ارتقاء سطح تفکر استراتژیک به شدت احساس شود. بنابراین تحقیق و تفکر در زمینه تفکر استراتژیک و بهره‌وری منابع انسانی یکی از حیطه‌های مهم برای کمک به رشد سازمان‌ها و خصوصا دانشگاه شهرداری منطقه دو بندرعباس و در نهایت جامعه خواهد بود. در این مطالعه به بررسی این سوال اساسی پرداخته خواهد شد که آیا تفکر استراتژیک مدیران بر بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان شهرداری منطقه دو بندرعباس تاثیر معنی‌داری دارد؟

پیشینه تحقیق

محرم‌زاده و سیوان نوری (۱۳۹۹) مطالعه‌ای با عنوان تأثیر تفکر استراتژیک بر بهره‌وری کارمندان ادارات ورزش و جوانان غرب کشور با نقش میانجی چابکی سازمانی انجام دادند. یافته‌های پژوهشی نشان داد تفکر استراتژیک و چابکی سازمانی به‌طور مستقیم بر بهره‌وری سازمانی اثر مثبت و معناداری دارند. همچنین تفکر استراتژیک اثر مثبت و معناداری بر چابکی سازمانی دارد. علاوه بر این مشخص گردید که تفکر استراتژیک بر بهره‌وری سازمانی از طریق چابکی سازمانی اثر مثبت و معناداری دارد. صادق‌زاده و رخشانی (۱۳۹۹) مطالعه‌ای با عنوان بررسی رابطه بین تفکر استراتژیک با بهره‌وری نیروی انسانی مورد مطالعه: بیمه دی انجام دادند. یافته‌ها و نتایج تحقیق نشان داد که، بین تفکر استراتژیک با بهره‌وری نیروی انسانی در شرکت بیمه دی رابطه مثبت معنی‌داری وجود داشت. همچنین بین بعد تفکر مفهومی بعد تفکر سیستمی بعد آینده‌نگری و بعد فرصت-شناسی با بهره‌وری نیروی انسانی در شرکت بیمه دی رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد.

سیدنقوی و همکاران (۱۳۹۶) مطالعه‌ای با عنوان رابطه سبک‌های مدیریت تعارض با بهره‌وری نیروی انسانی در بانک سینا انجام دادند. نتایج حاکی از آن است که بین سبک‌های مدیریت تعارض با بهره‌وری نیروی انسانی در کارکنان بانک سینا رابطه مثبت معناداری وجود دارد. همچنین نتایج حاصل از فرضیه‌های فرعی نشان می‌دهد که بین سبک همکاری، مصالحه و گذشت رابطه مثبت معناداری با بهره‌وری نیروی انسانی وجود دارد، ولی بین سبک‌های اجتناب و رقابت با بهره‌وری نیروی انسانی رابطه مثبت معناداری وجود ندارد.

یعقوبی و همکاران (۱۳۹۶) مطالعه‌ای با عنوان بررسی رابطه بین تفکر استراتژیک با نوآوری و بهره‌وری مدیران سطوح مختلف در یک بیمارستان نظامی انجام دادند. نتایج نشان داد که ارتباط معناداری، بین تفکر استراتژیک و بهره‌وری و همچنین با نوآوری وجود دارد. به این ترتیب که هر چه تفکر استراتژیک در بین مدیران سازمان بیشتر باشد نوآوری و بهره‌وری در سازمان هم بیشتر می‌شود. همچنین بین تفکر استراتژیک با متغیرهای سن، میزان سابقه کار، میزان سابقه در پست‌های مدیریتی و مدرک تحصیلی افراد ارتباط معنا داری مشاهده نشد.

باران دوست و کرد (۱۳۹۶) مطالعه‌ای با عنوان ارزیابی رویکردی جدید در تفکر استراتژیک مدیران با بکارگیری سیستم برنامه‌ریزی منابع انسانی انجام دادند. نتایج نشان داد که همه مولفه‌های تفکر استراتژیک با بکارگیری سیستم برنامه‌ریزی منابع انسانی رابطه مثبت و معنی‌داری دارد.

نجفی و آذربایجانی (۱۳۹۶) مطالعه‌ای با عنوان نقش مخارج تحقیق و توسعه در میان عوامل موثر بر بهره‌وری نیروی کار (مورد ایران و شرکای تجاری منتخب) انجام دادند. نتایج نشان داد نتایج به دست آمده حاکی از آن است که متغیرهای امید به

زندگی و سرمایه انسانی به ترتیب با داشتن ضریب $۳۰/۷۴$ و $۰/۱۱$ بیشترین و کمترین تاثیر را بر شاخص بهره‌وری نیروی کار دارند. از طرفی، متغیر مخارج تحقیق و توسعه با ضریب $۱/۷۱$ دارای تاثیر مثبت بر بهره‌وری نیروی کار است.

الوماری^۴ (۲۰۲۰) مطالعه‌ای با عنوان آیا سرمایه انسانی رابطه بین تفکر استراتژیک و مدیریت استراتژیک منابع انسانی را تعدیل می‌کند؟ انجام داد. نتایج نشان داد که تفکر استراتژیک تأثیر مثبت و معناداری بر مدیریت استراتژیک انسانی دارد. علاوه بر این، سرمایه انسانی تأثیر مثبت و معناداری بر مدیریت منابع انسانی استراتژیک دارد.

لاپینا و همکاران^۵ (۲۰۱۶) مطالعه‌ای با عنوان بررسی رابطه بین مدیریت و تفکر استراتژیک منابع انسانی انجام دادند. نتایج نشان داد که مدیریت و تفکر استراتژیک منابع انسانی یک وظیفه با بازده فراوان است که می‌تواند با محیط متغیر مقابله کند و افزایش عملکرد مالی را به دنبال داشته باشد.

چانگ و هانگ^۶ (۲۰۱۵) مطالعه‌ای با عنوان تاثیر تفکر استراتژیک بر بازده مالی شرکت‌ها انجام دادند. نتایج نشان داد که تفکر استراتژیک منابع انسانی به‌طور مستقیم و غیرمستقیم برای سازمان به دلیل تغییرات مثبت در کسب نوآوری، اهداف سازمان و درگیری بیشتر مدیران صفی سودمند و باعث افزایش بازده مالی شرکت شود.

تاواکولی و لاوتون^۷ (۲۰۱۵) مطالعه‌ای با عنوان بررسی نقش تفکر استراتژیک انجام دادند. نتایج نشان داد که: تمرکز بر هدف که لزوماً به دنبال جفت کردن منابع و فرصت‌ها نیست. تفکر در طول زمان و توجه به آینده و لزوم توجه به گذشته و حال به شکل متصل با هم. فرضیه محور بودن از طریق طرح پرسش خلاقانه "چه می‌شد اگر...؟" و "به دنبال آن" اگر... آنگاه...؟ تفکر استراتژیک بین دو گانه ی تحلیل شهود ارتباط ایجاد می‌کند. متفکرین استراتژیک آزمایشی هستند و قادرند چند گزینه را به طور هم زمان در نظر گرفته و تحلیل کنند، و پس از آن به شکل خلاقانه عمل کنند. در ادامه نیز گفته شده که افراد خلاق متفکران استراتژیک بهتری هستند.

فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اصلی تحقیق

تفکر استراتژیک بر بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان شهرداری منطقه دو بندرعباس تاثیر معناداری وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی تحقیق

۱. مولفه تفکر سیستمی بر بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان شهرداری منطقه دو بندرعباس تاثیر معناداری وجود دارد.
۲. مولفه عزم استراتژیک بر بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان شهرداری منطقه دو بندرعباس تاثیر معناداری وجود دارد.
۳. مولفه پیشروی بر اساس رویکرد علمی بر بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان شهرداری منطقه دو بندرعباس تاثیر معناداری وجود دارد.
۴. مولفه فرصت‌طلبی هوشمندانه بر بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان شهرداری منطقه دو بندرعباس تاثیر معناداری وجود دارد.
۵. مولفه تفکر در زمان بر بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان شهرداری منطقه دو بندرعباس تاثیر معناداری وجود دارد.

⁴ Alomari

⁵ Lapina

⁶ Chang & Huang

⁷ Tavakoli & Lawton

روش تحقیق

پژوهش حاضر با توجه به هدف که به دنبال بررسی رابطه میان متغیرهاست، پژوهشی توصیفی از نوع همبستگی است. و نحوه گردآوری داده‌ها پیمایشی است. به منظور جمع آوری اطلاعات مورد نیاز برای تدوین مبانی نظری و پیشینه پژوهش از مطالعات کتابخانه‌ای استفاده شد که بدین منظور با مطالعه کتاب‌ها، مجلات و مقالات الکترونیکی اطلاعات مورد نیاز جمع آوری گردید. برای جمع آوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شد. این تحقیق در محدوده مکانی بندرعباس انجام پذیرفت و جامعه آماری را کلیه کارکنان شهرداری منطقه دو بندرعباس به تعداد ۷۲۰ نفر (۷۰ نفر زن و ۶۵۰ نفر مرد) تشکیل داد. نمونه آماری به شیوه تصادفی ساده با استفاده از فرمول کوکران برآورد گردید.

$$n_{\max} = \frac{\frac{pqz^2}{d^2}}{1 + \frac{1}{N} \left[\frac{pqz^2}{d^2} - 1 \right]} = \frac{\frac{0.5(1-0/5)1/96^2}{0/05^2}}{1 + \frac{1}{750} \left[\frac{0/5(1-0/5)1/96^2}{0/05^2} - 1 \right]} \cong 250/72 = 251$$

در این پژوهش به منظور جمع آوری اطلاعات از سه پرسشنامه به شرح زیر استفاده شده است:
الف) پرسشنامه استاندارد تفکر استراتژیک لیدکا (۱۹۹۸) (به نقل از منوریان و همکاران، ۱۳۹۱): این پرسشنامه مولفه‌های نگرش سیستمی، عزم استراتژیک، پیشروی بر اساس رویکرد علمی، فرصت طلبی هوشمندانه و تفکر در زمان شامل ۲۸ سوال، و با استفاده از طیف پنج گزینه ای لیکرت مورد سنجش قرار خواهد گرفت.
این پرسشنامه شامل ۵ مولفه می‌باشد که در جدول ۱، آمده است:

جدول ۱: مولفه‌ها و سوالات مربوط به متغیر تفکر استراتژیک

سوالات	مولفه
۱، ۲، ۳، ۴، ۵ و ۶	نگرش سیستمی
۷، ۸، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۳ و ۱۴	عزم استراتژیک
۱۵، ۱۶ و ۱۷	پیشروی بر اساس رویکرد علمی
۲۵، ۲۶، ۲۷ و ۲۸	فرصت طلبی هوشمندانه
۱۸، ۱۹، ۲۰، ۲۱، ۲۲، ۲۳ و ۲۴	تفکر در زمان

در پژوهش بشیرینائم (۱۳۹۰) پایایی پرسشنامه تفکر استراتژیک با آلفای کرونباخ مورد محاسبه قرار گرفت. برآورد آماری آن‌ها از طریق آلفای کرونباخ برای تفکر استراتژیک ۰/۸۶۷ به دست آمده است (صادقی‌نسب و همکاران، ۱۳۹۸). در این پژوهش نیز روایی پرسشنامه تفکر استراتژیک مورد تایید اساتید قرار گرفت. و پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۵ به دست آمد.

ب) پرسشنامه بهره‌وری سازمانی براساس مدل آچيو توسط هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰): پرسشنامه بهره‌وری نیروی انسانی براساس مدل آچيو توسط هرسی و گلداسمیت در سال ۱۹۸۰ ارائه شده است. این پرسشنامه با ۲۶ سوال با طیف لیکرت به بررسی ۷ بعد از بهره‌وری نیروی انسانی این مدل می‌پردازد. پرسشنامه مبتنی بر ابعاد توانایی، درک و شناخت،

انگیزش، حمایت سازمانی، بازخور، اعتبار و سازگاری می باشد و توسط هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰) طراحی شده است. برای تکمیل پرسشنامه از طیف پنج گزینه‌ای لیکرت استفاده شده و امتیازات گزینه‌ها به شرح زیر می‌باشد: خیلی کم = ۱، کم = ۲، متوسط = ۳، زیاد = ۴، خیلی زیاد = ۵

به منظور جمع آوری اطلاعات مورد نیاز برای تدوین مبانی نظری و پیشینه پژوهش از مطالعات کتابخانه‌ای استفاده شد که بدین منظور با مطالعه کتاب‌ها، مجلات و مقالات الکترونیکی اطلاعات مورد نیاز جمع آوری گردید. برای جمع آوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شد.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد.

در این بخش محقق از نرم‌افزار اس پی اس اس (SPSS) نسخه ۲۳ جهت توصیف نمونه‌ها و محاسبه فراوانی، درصد فراوانی اطلاعات جامعه‌شناختی نمونه آماری و همچنین ارایه یافته‌های توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش پرداخت. جهت آزمون جواب سؤالات و فرضیه‌های تحقیق ابتدا توسط نرم افزار SPSS23 از آزمون‌های کولموگروف-اسمیرنوف (برای نرمال بودن داده‌ها)، استفاده شد. سپس بر اساس نتیجه این آزمون از آزمون همبستگی پیرسون (برای بررسی رابطه‌های بین متغیرها) و رگرسیون چند متغیره استفاده گردید.

یافته‌ها

در این بخش به بررسی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه آماری پرداخته می‌شود. در ابتدا به مشخصات عمومی آزمودنی‌ها پرداخته می‌شود و در ادامه به نظر آزمودنی‌ها در ارتباط با هر یک از ابعاد و جوانب پرداخته خواهد شد. جدول ۱، حاوی فراوانی، درصد فراوانی رده سنی آزمودنی‌ها می‌باشد.

جدول ۱- جدول فراوانی و درصد متغیر سن

متغیر سن	فراوانی	درصد
زیر ۳۰ سال	۴۷	۱۸/۷۲
۳۱-۴۰ سال	۱۰۸	۴۳/۰۲
۴۱-۵۰ سال	۵۲	۲۰/۷۱
بالای ۵۰ سال	۴۴	۱۷/۵۲
مجموع	۲۵۱	۱۰۰/۰

با توجه به نتایج جدول ۱، از ۲۵۱ نفر مورد بررسی ۴۷ نفر (۱۸/۷۲ درصد) زیر ۳۰ سال، ۱۰۸ نفر (۴۳/۰۲ درصد) ۳۱ ساله تا ۴۰ ساله، ۵۲ نفر (۲۰/۷۱ درصد) ۴۱ ساله تا ۵۰ ساله و ۴۴ نفر (۱۷/۵۲ درصد) بیشتر از ۵۰ سال سن دارند. جدول ۲، حاوی فراوانی، درصد فراوانی جنسیت آزمودنی‌ها می‌باشد.

جدول ۲- جدول فراوانی و درصد متغیر جنسیت

متغیر جنسیت	فراوانی	درصد
زن	۷۰	۲۷/۸۸
مرد	۱۸۰	۷۱/۷۱
مجموع	۲۵۱	۱۰۰/۰

با توجه به نتایج جدول ۲، از ۲۵۱ نفر مورد بررسی ۷۰ نفر (۲۷/۸۸ درصد) زن و ۱۸۰ نفر (۷۱/۷۱ درصد) مرد هستند. جدول ۳، حاوی فراوانی، درصد فراوانی وضعیت تاهل آزمودنی‌ها می‌باشد.

جدول ۳- جدول فراوانی و درصد متغیر وضعیت تاهل

متغیر جنسیت	فراوانی	درصد
متاهل	۱۴۴	۵۷/۳۷
مجرد	۱۰۷	۴۲/۶۲
مجموع	۲۵۱	۱۰۰/۰

با توجه به نتایج جدول ۳، از ۲۵۱ نفر مورد بررسی ۱۴۴ نفر (۵۷/۳۷ درصد) متاهل و ۱۰۷ نفر (۴۲/۶۲ درصد) مجرد هستند. جدول ۴، حاوی فراوانی، درصد فراوانی سابقه خدمت آزمودنی‌ها می‌باشد.

جدول ۴- جدول فراوانی و درصد متغیر سابقه خدمت

متغیر سابقه خدمت	فراوانی	درصد
کمتر از ۵ سال	۴۳	۱۷/۱۳
بین ۵ سال تا ۱۰ سال	۹۰	۳۵/۸۵
بین ۱۰ سال تا ۱۵ سال	۶۱	۲۴/۳۰
بین ۱۵ سال تا ۲۰ سال	۳۱	۱۲/۳۵
بالای ۲۰ سال	۲۶	۱۰/۳۵
مجموع	۱۵۹	۱۰۰/۰

با توجه به نتایج جدول ۴، از ۲۵۱ نفر مورد بررسی ۴۳ نفر (۱۷/۱۳ درصد) کمتر از ۵ سال، ۹۰ نفر (۳۵/۸۵ درصد) بین ۵ سال تا ۱۰ سال، ۶۱ نفر (۲۴/۳۰ درصد) بین ۱۰ سال تا ۱۵ سال، ۳۱ نفر (۱۲/۳۵ درصد) بین ۱۵ سال تا ۲۰ سال و ۲۶ نفر (۱۰/۳۵ درصد) بالای ۲۰ سال سابقه خدمت دارند.

جدول ۵، حاوی فراوانی، درصد فراوانی میزان تحصیلات آزمودنی‌ها می‌باشد.

جدول ۵- جدول فراوانی و درصد متغیر میزان تحصیلات

درصد	فراوانی	متغیر سابقه خدمت
۴/۷۸	۱۲	دیپلم
۲۱/۹۱	۵۵	فوق دیپلم
۵۰/۱۹	۱۲۶	لیسانس
۲۰/۳۱	۵۱	فوق لیسانس
۲/۷۸	۷	دکتر
۱۰۰/۰	۱۵۹	مجموع

با توجه به نتایج جدول ۵، از ۲۵۱ نفر مورد بررسی ۱۲ نفر (۴/۷۸ درصد) دارای مدرک دیپلم، ۵۵ نفر (۲۱/۹۱ درصد) فوق دیپلم، ۱۲۶ نفر (۵۰/۱۹ درصد) دارای مدرک لیسانس، ۵۱ نفر (۲۰/۳۱ درصد) از آزمودنی‌ها دارای مدرک فوق لیسانس و ۷ نفر (۲/۷۸ درصد) از آزمودنی‌ها دارای مدرک دکتر هستند.

برای اجرای روش‌های آماری و محاسبه آماره آزمون مناسب و استنتاج منطقی درباره فرضیه‌های پژوهش مهمترین عمل قبل از هر اقدامی، انتخاب روش آماری مناسب برای پژوهش است برای این منظور آگاهی از توزیع داده‌ها از اولویت اساسی بر خوردار است. برای همین منظور در این پژوهش از آزمون معتبر کولموگروف-اسمیرنوف برای بررسی فرض نرمال بودن داده‌های پژوهش استفاده شده است. در این آزمون با توجه به فرضیات زیر گام به بررسی نرمال بودن داده‌ها نهاده شده است.

H_0 : داده‌ها دارای توزیع نرمال هستند

H_1 : داده‌ها دارای توزیع نرمال نیستند

با توجه به جدول آزمون کولموگروف-اسمیرنوف اگر سطح معنی داری برای کلیه متغیرهای تحقیق بزرگ‌تر از سطح آزمون (۰/۰۵) باشد توزیع داده‌ها نرمال می‌باشد.

جدول ۶- نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف متغیرهای پژوهش

نتیجه آزمون	سطح معناداری	آماره‌ی آزمون K-S	متغیر
نرمال است	۰/۶۵۵	۱/۰۸	نگرش سیستمی
نرمال است	۰/۷۰۱	۱/۱۲	عزم استراتژیک
نرمال است	۰/۸۱۰	۰/۹۸	پیشروی بر اساس رویکرد علمی
نرمال است	۰/۰۸۸	۱/۰۹	فرصت طلبی هوشمندانه
نرمال است	۰/۱۱۰	۱/۲۰	تفکر در زمان
نرمال است	۰/۰۶۸	۱/۱۵	تفکر استراتژیک
نرمال است	۰/۲۱۰	۱/۶۰	بهره‌وری نیروی انسانی

همان‌طور که از داده‌های جدول ۶، مشخص است سطح معناداری آزمون کلموگروف-اسمیرنوف برای تمامی متغیرهای پژوهش بزرگ‌تر از مقدار ۰/۰۵ است. در نتیجه تمامی متغیرهای مورد بررسی در پژوهش حاضر دارای توزیع نرمال می‌باشند. لذا برای بررسی فرضیه‌های اصلی و فرعی تحقیق از آزمون همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون استفاده می‌شود.

فرضیه اصلی تحقیق: تفکر استراتژیک بر بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان شهرداری منطقه دو بندرعباس تاثیر معناداری دارد.

برای انجام این آزمون فرضیه‌های H_0 و H_1 به صورت زیر هستند.

H_0 : تفکر استراتژیک بر بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان شهرداری منطقه دو بندرعباس تاثیر معناداری ندارد.

H_1 : تفکر استراتژیک بر بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان شهرداری منطقه دو بندرعباس تاثیر معناداری دارد.

برای بررسی تاثیر تفکر استراتژیک بر بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان شهرداری منطقه دو بندرعباس از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد (متغیرها کمی و پارامتری) نتایج حاصل از این آزمون در جدول ۷ آمده است.

جدول ۷- آزمون همبستگی برای بررسی تاثیر تفکر استراتژیک بر بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان

آماره همبستگی	مقدار ضریب همبستگی	سطح معنی داری	تعداد	وجود رابطه	نوع رابطه
پیرسون	**۰/۹۱۷	$P < ۰/۰۰۱$	۲۵۱	رابطه دارد	مستقیم

بر اساس نتایج حاصل از آزمون همبستگی در جدول ۷، ضریب همبستگی پیرسون برابر با ۰/۹۱۷، و سطح معنی‌داری آزمون برابر با $P < ۰/۰۰۱$ ، بدست آمده که از ۰/۰۵ کمتر است، بنابراین تفکر استراتژیک بر بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان شهرداری منطقه دو بندرعباس تاثیر معناداری دارد ($p < ۰/۰۱$). بنابراین فرضیه صفر رد می‌شود و رابطه بین این دو متغیر مستقیم است. لذا فرضیه اصلی تحقیق مورد تایید قرار می‌گیرد.

فرضیه فرعی ۱: مولفه تفکر سیستمی بر بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان شهرداری منطقه دو بندرعباس تاثیر معناداری دارد. برای انجام این آزمون فرضیه‌های H_0 و H_1 به صورت زیر هستند.

H_0 : مولفه تفکر سیستمی بر بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان شهرداری منطقه دو بندرعباس تاثیر معناداری ندارد.

H_1 : مولفه تفکر سیستمی بر بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان شهرداری منطقه دو بندرعباس تاثیر معناداری دارد.

برای بررسی تاثیر مولفه تفکر سیستمی بر بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان شهرداری منطقه دو بندرعباس از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد (متغیرها کمی و پارامتری) نتایج حاصل از این آزمون در جدول ۸ آمده است.

جدول ۸- آزمون همبستگی برای بررسی تاثیر مولفه تفکر سیستمی بر بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان

آماره همبستگی	مقدار ضریب همبستگی	سطح معنی داری	تعداد	وجود رابطه	نوع رابطه
پیرسون	**۰/۵۳۳	$P < ۰/۰۰۱$	۲۵۱	رابطه دارد	مستقیم

بر اساس نتایج حاصل از آزمون همبستگی در جدول ۸، ضریب همبستگی پیرسون برابر با $0/533$ ، و سطح معنی‌داری آزمون برابر با $P < 0/001$ ، بدست آمده که از $0/05$ کمتر است، بنابراین تفکر سیستمی بر بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان شهرداری منطقه دو بندرعباس تاثیر معناداری دارد ($p < 0/01$). بنابراین فرضیه صفر رد می‌شود و رابطه بین این دو متغیر مستقیم است. لذا فرضیه فرعی اول تحقیق مورد تایید قرار می‌گیرد.

فرضیه فرعی ۲: مولفه عزم استراتژیک بر بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان شهرداری منطقه دو بندرعباس تاثیر معناداری دارد. برای انجام این آزمون فرضیه‌های H_0 و H_1 به صورت زیر هستند.

H_0 : مولفه عزم استراتژیک بر بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان شهرداری منطقه دو بندرعباس تاثیر معناداری ندارد.

H_1 : مولفه عزم استراتژیک بر بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان شهرداری منطقه دو بندرعباس تاثیر معناداری دارد.

برای بررسی تاثیر مولفه عزم استراتژیک بر بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان شهرداری منطقه دو بندرعباس از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد (متغیرها کمی و پارامتری) نتایج حاصل از این آزمون در جدول ۹ آمده است.

جدول ۹- آزمون همبستگی برای بررسی تاثیر مولفه عزم استراتژیک بر بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان

آماره همبستگی	مقدار ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری	تعداد	وجود رابطه	نوع رابطه
پیرسون	$0/781^{**}$	$P < 0/001$	۲۵۱	رابطه دارد	مستقیم

بر اساس نتایج حاصل از آزمون همبستگی در جدول ۹، ضریب همبستگی پیرسون برابر با $0/781$ ، و سطح معنی‌داری آزمون برابر با $P < 0/001$ ، بدست آمده که از $0/05$ کمتر است، بنابراین عزم استراتژیک بر بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان شهرداری منطقه دو بندرعباس تاثیر معناداری دارد ($p < 0/01$). بنابراین فرضیه صفر رد می‌شود و رابطه بین این دو متغیر مستقیم است. لذا فرضیه فرعی دوم تحقیق مورد تایید قرار می‌گیرد.

فرضیه فرعی ۳: مولفه پیشروی بر اساس رویکرد علمی بر بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان شهرداری منطقه دو بندرعباس تاثیر معناداری دارد.

برای انجام این آزمون فرضیه‌های H_0 و H_1 به صورت زیر هستند.

H_0 : مولفه پیشروی بر اساس رویکرد علمی بر بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان شهرداری منطقه دو بندرعباس تاثیر معناداری ندارد.

H_1 : مولفه پیشروی بر اساس رویکرد علمی بر بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان شهرداری منطقه دو بندرعباس تاثیر معناداری دارد.

برای بررسی تاثیر مولفه پیشروی بر اساس رویکرد علمی بر بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان شهرداری منطقه دو بندرعباس از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد (متغیرها کمی و پارامتری) نتایج حاصل از این آزمون در جدول ۱۰ آمده است.

جدول ۱۰- آزمون همبستگی برای بررسی تاثیر مولفه پیشروی بر اساس رویکرد علمی بر بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان

نوع رابطه	وجود رابطه	تعداد	سطح معنی داری	مقدار ضریب همبستگی	آماره همبستگی
مستقیم	رابطه دارد	۲۵۱	$P < 0.001$	0.802^{**}	پیرسون

بر اساس نتایج حاصل از آزمون همبستگی در جدول ۱۰، ضریب همبستگی پیرسون برابر با 0.802 ، و سطح معنی‌داری آزمون برابر با $P < 0.001$ ، بدست آمده که از 0.05 کمتر است، بنابراین پیشروی بر اساس رویکرد علمی بر بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان شهرداری منطقه دو بندرعباس تاثیر معناداری دارد ($P < 0.001$). بنابراین فرضیه صفر رد می‌شود و رابطه بین این دو متغیر مستقیم است. لذا فرضیه فرعی سوم تحقیق مورد تایید قرار می‌گیرد.

فرضیه فرعی ۴: مولفه فرصت‌طلبی هوشمندانه بر بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان شهرداری منطقه دو بندرعباس تاثیر معناداری دارد.

برای انجام این آزمون فرضیه‌های H_0 و H_1 به صورت زیر هستند.

H_0 : مولفه فرصت‌طلبی هوشمندانه بر بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان شهرداری منطقه دو بندرعباس تاثیر معناداری ندارد.

H_1 : مولفه فرصت‌طلبی هوشمندانه بر بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان شهرداری منطقه دو بندرعباس تاثیر معناداری دارد.

برای بررسی تاثیر مولفه فرصت‌طلبی هوشمندانه بر بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان شهرداری منطقه دو بندرعباس از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد (متغیرها کمی و پارامتری) نتایج حاصل از این آزمون در جدول ۱۱ آمده است.

جدول ۱۱- آزمون همبستگی برای بررسی تاثیر مولفه فرصت‌طلبی هوشمندانه بر بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان

نوع رابطه	وجود رابطه	تعداد	سطح معنی داری	مقدار ضریب همبستگی	آماره همبستگی
مستقیم	رابطه دارد	۲۵۱	$P < 0.001$	0.626^{**}	پیرسون

بر اساس نتایج حاصل از آزمون همبستگی در جدول ۱۱، ضریب همبستگی پیرسون برابر با 0.626 ، و سطح معنی‌داری آزمون برابر با $P < 0.001$ ، بدست آمده که از 0.05 کمتر است، بنابراین فرصت‌طلبی هوشمندانه بر بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان شهرداری منطقه دو بندرعباس تاثیر معناداری دارد ($P < 0.001$). بنابراین فرضیه صفر رد می‌شود و رابطه بین این دو متغیر مستقیم است. لذا فرضیه فرعی چهارم تحقیق مورد تایید قرار می‌گیرد.

فرضیه فرعی ۵: مولفه تفکر در زمان بر بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان شهرداری منطقه دو بندرعباس تاثیر معناداری دارد. برای انجام این آزمون فرضیه‌های H_0 و H_1 به صورت زیر هستند.

H_0 : مولفه تفکر در زمان بر بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان شهرداری منطقه دو بندرعباس تاثیر معناداری ندارد.

H_1 : مولفه تفکر در زمان بر بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان شهرداری منطقه دو بندرعباس تاثیر معناداری دارد.

برای بررسی تاثیر مولفه تفکر در زمان بر بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان شهرداری منطقه دو بندرعباس از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد (متغیرها کمی و پارامتری) نتایج حاصل از این آزمون در جدول ۱۲ آمده است.

جدول ۱۲- آزمون همبستگی برای بررسی تاثیر مولفه تفکر در زمان بر بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان

نوع رابطه	وجود رابطه	تعداد	سطح معنی داری	مقدار ضریب همبستگی	آماره همبستگی
مستقیم	رابطه دارد	۲۵۱	$P < 0/001$	$0/738^{**}$	پیرسون

بر اساس نتایج حاصل از آزمون همبستگی در جدول ۱۲، ضریب همبستگی پیرسون برابر با $0/738$ ، و سطح معنی‌داری آزمون برابر با $P < 0/001$ ، بدست آمده که از $0/05$ کمتر است، بنابراین تفکر در زمان بر بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان شهرداری منطقه دو بندرعباس تاثیر معناداری دارد ($p < 0/01$). بنابراین فرضیه صفر رد می‌شود و رابطه بین این دو متغیر مستقیم است. لذا فرضیه فرعی پنجم تحقیق مورد تایید قرار می‌گیرد.

برای بررسی نقش پیش‌بینی‌کنندگی تفکر استراتژیک از رگرسیون چند متغیره استفاده شده است. نتایج آن در جدول ۱۳، آمده است:

جدول ۱۳- نتایج تحلیل رگرسیون

Sig	T	Beta	B	F	R ²	R	شاخص آماری متغیر پیش بین تفکر استراتژیک
0/000	28/859	0/917	6/491	832/85	0/84	0/91	

همان‌طور که در جدول ۱۴، مشاهده می‌شود ضریب همبستگی چندگانه برابر با $R = 0/91$ و ضریب تعیین به دست آمده برابر با $R^2 = 0/84$ می‌باشد. این امر بیانگر این است که متغیر تفکر استراتژیک حدود ۸۴ درصد از تغییرات بهره‌وری نیروی انسانی را پیش‌بینی می‌کنند.

جدول ۱۴- آنالیز واریانس برای بررسی کفایت مدل رگرسیونی

سطح معناداری	F	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	منبع تغییرات
0/000	832/854	5227/132	1	5227/132	مدل رگرسیونی
		6276	157	985/359	باقیمانده
			158	6212/491	کل

با توجه به داده‌های جدول ۱۴، سطح معنی‌داری آزمون کوچکتر از $0/05$ است در نتیجه مدل رگرسیونی برازش داده شده از کفایت مناسبی برخوردار است.

همچنین برای بررسی نقش پیش‌بینی‌کنندگی ابعاد تفکر استراتژیک از رگرسیون چند متغیره استفاده شده است. نتایج آن در جدول ۱۵، آمده است:

جدول ۱۵- نتایج تحلیل رگرسیون ابعاد تفکر استراتژیک

Sig	T	Beta	B	F	R ²	R	شاخص آماری متغیر پیش‌بین
۰/۵۱۱	۰/۶۵۸	۰/۲۱	۰/۰۶۳	۲۷۶/۱۵۹	۰/۹۰	۰/۹۴	نگرش سیستمی
۰/۰۰۰	۱۲/۵۰۶	۰/۴۱۱	۰/۹۸۳				عزم استراتژیک
۰/۰۰۰	۹/۸۹۵	۰/۴۳۶	۱/۷۴۱				پیشروی بر اساس رویکرد علمی
۰/۰۰۰	۶/۵۱۳	۰/۲۰۲	۰/۸۱۱				فرصت طلبی هوشمندانه
۰/۰۰۶	۲/۷۸۵	۰/۱۲۵	۰/۳۲۰				تفکر در زمان

همان‌طور که در جدول ۱۵، مشاهده می‌شود ضریب همبستگی چندگانه برابر با $R = 0/94$ و ضریب تعیین به دست آمده برابر با $R^2 = 0/90$ می‌باشد. این امر بیانگر این است که ابعاد تفکر استراتژیک به غیر از مولفه نگرش سیستمی جمعاً حدود ۹۰ درصد از تغییرات بهره‌وری نیروی انسانی را پیش‌بینی می‌کنند. همچنین، با توجه به مقدار بتا، می‌توان پی برد که مولفه پیشروی بر اساس رویکرد علمی با بتای $0/436$ بیشترین سهم را در پیش‌بینی نظام مدیریت منابع انسانی دارد.

جدول ۱۵- آنالیز واریانس برای بررسی کفایت مدل رگرسیونی

سطح معناداری	F	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	منبع تغییرات
۰/۰۰۰	۲۷۶/۱۵۹	۱۱۱۸/۵۵۶	۵	۵۵۹۲/۷۷۸	مدل رگرسیونی
		۴/۰۵۰	۱۵۳	۶۱۹/۷۱۳	باقیمانده
			۱۵۸	۶۲۱۲/۴۹۱	کل

با توجه به داده‌های جدول ۱۵، سطح معنی‌داری آزمون کوچکتر از $0/05$ است در نتیجه مدل رگرسیونی برازش داده شده از کفایت مناسبی برخوردار است.

نتیجه‌گیری و پیشنهادات

فرضیه اصلی: تفکر استراتژیک بر بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان شهرداری منطقه دو بندرعباس تاثیر معناداری وجود دارد. این نتیجه با نتایج مطالعات معمایی و همکاران (۱۳۹۲)، غفاری و همکاران (۱۳۹۳)، حسینی و همکاران (۱۳۹۱)، منوریان و همکاران (۱۳۹۱)، مشبکی و خزاعی (۱۳۸۷)، بی‌یونگ^۸ (۲۰۱۳)، توکلی و لوتون^۹ (۲۰۰۵) به نوعی مطابقت دارد. در تبیین

^۹Byeong

این نتیجه می‌توان گفت اگر کارکنان بدانند چه موقع، باید چه کاری انجام دهند، همکاران و زیردستان سبک رهبری مافوق خود را بدانند، کارکنان در مورد نحوه تفکر خویش آگاه باشند و بتوانند تفکرات خود را جهت دهی کنند، احساسات کارمندان مبتنی بر تجربیات قبلی شان باشد، تصمیمات هر کارمند بر کل سازمان اثر گذار باشد و رابطه سازمان با محیط برای کارکنان روشن باشد آنگاه تفکر استراتژیک در سازمان افزایش خواهد یافت و منجر به بهبود مدیریت و عملکرد منابع انسانی خواهد شد. فرضیه فرعی اول: مولفه تفکر سیستمی بر بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان شهرداری منطقه دو بندرعباس تاثیر معناداری وجود دارد.

این نتیجه با نتایج مطالعات معمایی و همکاران (۱۳۹۲)، غفاری و همکاران (۱۳۹۳)، حسینی و همکاران (۱۳۹۱)، منوریان و همکاران (۱۳۹۱)، مشبکی و خزاعی (۱۳۸۷)، بی یونگ (۲۰۱۳)، توکلی و لاوتون (۲۰۰۵) به نوعی مطابقت دارد. در تبیین این نتیجه می‌توان گفت اگر کارکنان همواره به خطرپذیری تشویق شوند تا بدون هیچ ترسی تبعات شکست خود را تجربه کرده و اشتباهات را به عنوان فرصت‌هایی طلایی برای یادگیری تلقی کنند، مدیران قوانین، مقررات، خط مشی‌ها و دیگر سازوکارهای کنترلی را در حداقل نگه دارند و با مشارکت دادن افراد با توجه به توان و استعدادها آنها خود کنترلی در کارها را در آنان به وجود آورند، مشاغلی که به طور دقیق و کلیشه‌ای تعریف نشوند تا دید کارکنان را محدود نکند، فعالیت‌های کاری متنوع به کارکنان ارائه شود تا دید گسترده و عمیق پیدا کنند، تاکید بیش از حد بر عینیت و مشخص کردن کارها صورت نگیرد تا تفکر سیستمی به عنوان یکی از مولفه‌های تفکر استراتژیک را محدود نکند، اختلاف آراء مورد تشویق قرار گرفته و تحسین شود، افرادی که پاسخ‌های غیرعملی و حتی گاهی خنده آور به "اگر ها" می‌دهند سرکوب نشوند، اهداف غایی روشن باشند و افراد در جهت رسیدن به این هدف به بررسی راه‌های گوناگون تشویق شوند، ارتباط در سازمان به طور عمودی، افقی، مورب و همه جانبه در رگ و پوست سازمان در جریان باشد و جریان آزاد ارتباطات ایجاد شود آنگاه تفکر سیستمی در سازمان افزایش یافته و منجر به بهبود مدیریت منابع انسانی خواهد شد. فرضیه فرعی دوم: مولفه عزم استراتژیک بر بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان شهرداری منطقه دو بندرعباس تاثیر معناداری وجود دارد.

این نتیجه با نتایج مطالعات معمایی و همکاران (۱۳۹۲)، غفاری و همکاران (۱۳۹۳)، حسینی و همکاران (۱۳۹۱)، منوریان و همکاران (۱۳۹۱)، مشبکی و خزاعی (۱۳۸۷)، بی یونگ (۲۰۱۳)، توکلی و لاوتون (۲۰۰۵) به نوعی مطابقت دارد. در تبیین این نتیجه می‌توان گفت که اگر تفکرات کارکنان درباره سازمان آینده‌ای بهتر و مطلوب را به تصویر بکشد، تفکرات کارکنان درباره آینده سازمان بلندپروازانه باشد و آینده‌های دور را ترسیم کند، تفکرات کارکنان درباره آینده سازمان واضح و قابل فهم باشد و حتی‌الامکان تغییرات آینده را پاسخگویی نماید و همچنین دستیابی به ارزش‌های مشترک را سهولت بخشد چشم انداز کارکنان بهبود می‌یابد و منجر به بهبود عملکرد و مدیریت منابع انسانی خواهد شد. فرضیه فرعی سوم: مولفه پیشروی بر اساس رویکرد علمی بر بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان شهرداری منطقه دو بندرعباس تاثیر معناداری وجود دارد.

این نتیجه با نتایج مطالعات معمایی و همکاران (۱۳۹۲)، غفاری و همکاران (۱۳۹۳)، حسینی و همکاران (۱۳۹۱)، منوریان و همکاران (۱۳۹۱)، مشبکی و خزاعی (۱۳۸۷)، بی یونگ (۲۰۱۳)، توکلی و لاوتون (۲۰۰۵) به نوعی مطابقت دارد.

⁹Tavakoli & Lawton

در تبیین این نتیجه می‌توان گفت که در تبیین این نتیجه می‌توان گفت تفکر استراتژیک فرآیندی خلاقانه و واگرا بوده و با چشم‌انداز و دورنمای طراحی شده توسط رهبران سازمان و نهادهای آموزشی مرتبط است. این امر مستلزم فراتر رفتن اندیشه مدیران از عملیات روزمره با هدف تمرکز بر قصد و نیت استراتژیک بلندمدت مورد نظر برای کسب و کار است و توسعه عملکرد منابع انسانی مراکز علمی و کاربردی فرآیندی است آینده‌نگر و مطابق با استراتژی‌های آینده سازمان که با مسائلی همچون آموزش، ارزیابی عملکرد و تجربیات شغلی و روابط بین فردی سر و کار دارد. زمانی که صحبت از عملکرد منابع انسانی می‌نماییم، خود عنوان بیانگر اهمیت آن می‌باشد. زیرا استراتژی جهت توسعه عملکرد منابع انسانی می‌بایست هم‌راستا و دربرگیرنده استراتژی‌های تلویحی و تصریحی سازمان و نهادهای آموزشی باشند. محیط امروزی بستر و آستن اتفاقات غیرقابل پیش‌بینی است زیرا پیچیدگی در محیط امروزی به مقدار زیادی است که پیش‌بینی را یک امر محال می‌سازد. حال جهت پایداری و رقابت سازمان‌ها در این محیط پرآشوب می‌بایست سازمان‌ها خود را به ابزارهای رقابتی قابل تکیه، مثل نیروی انسانی مجهز سازند. حال این نیروی انسانی نیز باید یکسری خصوصیات ویژه و منحصر به فرد نیز داشته باشد تا بتواند خود را با استراتژی‌های بداهه و کلی سازمان ساز کار ساخته و در عین حال خود دست به خلاقیت و نوآوری زده و باعث رشد و پیشرفت سازمان شود. تفکر استراتژیک نیز یکی از عواملی می‌باشد که می‌بایست در توسعه منابع انسانی دخیل شده و منابع انسانی را استراتژیک و استراتژی‌پذیر نماید، این تفکر استراتژیک است که موجب می‌گردد در منابع انسانی یک تفکر انتقادی و سرشار از خلاقیت حاصل گردد و در نهایت موجب توسعه سازمانی شود.

فرضیه فرعی چهارم: مولفه فرصت‌طلبی هوشمندانه بر بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان شهرداری منطقه دو بندرعباس تاثیر معناداری وجود دارد.

این نتیجه با نتایج مطالعات معمایی و همکاران (۱۳۹۲)، غفاری و همکاران (۱۳۹۳)، حسینی و همکاران (۱۳۹۱)، منوریان و همکاران (۱۳۹۱)، مشبکی و خزاعی (۱۳۸۷)، بی‌یونگ (۲۰۱۳)، توکلی و لاوتون (۲۰۰۵) به نوعی مطابقت دارد.

در تبیین این نتیجه می‌توان گفت که با افزایش مشکلات و پیچیده شدن سازمان‌ها، نیاز به ارائه راه‌حل‌های بهتر و استفاده از ابزارهای قدرتمندتر از برنامه‌ریزی استراتژیک، خودنمایی می‌کند چرا که مدیران با تفکر استراتژیک با فهم و درک بهتر از برنامه استراتژیک، عملکرد مؤثرتری خواهند داشت و می‌توان گفت تفکر استراتژیک به عنوان مکملی برای برنامه‌ریزی استراتژیک، رویکرد مناسب "راهبری" سازمان شمرده می‌شود و می‌تواند در جهت افزایش تفکر استراتژیک، مقابله سیستماتیک با معضلات، درک فرصت‌ها، تخصیص بهینه منابع کمیاب و دستیابی به نتایج مورد نظر کمک نماید. تغییرات اساسی و سریع روندها و رویدادهای سیاسی، اقتصادی و تکنولوژیکی در عصر فراصنعتی تاثیرات شدیدی بر عملکرد و رفتار سازمان‌ها دارد. تحقیقات نشان داده که تنها تعداد معدودی از مدیران به ویژه در کشورهای جهان سوم موفق به واکنش صحیح و به موقع در برابر این گونه تغییرات گردیده و توانسته‌اند نوع ساختار و پوشش درونی سازمان را متناسب با توانمندی مورد نیاز در برابر چالش‌ها و دگرگونی‌ها، سازمان بخشند.

فرضیه فرعی پنجم: مولفه تفکر در زمان بر بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان شهرداری منطقه دو بندرعباس تاثیر معناداری وجود دارد.

این نتیجه با نتایج مطالعات معمایی و همکاران (۱۳۹۲)، غفاری و همکاران (۱۳۹۳)، حسینی و همکاران (۱۳۹۱)، منوریان و همکاران (۱۳۹۱)، مشبکی و خزاعی (۱۳۸۷)، بی‌یونگ (۲۰۱۳)، توکلی و لاوتون (۲۰۰۵) به نوعی مطابقت دارد.

در تبیین این نتیجه می‌توان گفت که اگر تفکرات کارکنان درباره سازمان آینده‌ای بهتر و مطلوب را به تصویر بکشد، تفکرات کارکنان در باره آینده سازمان بلندپروازانه باشد و آینده‌های دور را ترسیم کند، تفکرات کارکنان درباره سازمان واضح و قابل فهم باشد و حتی‌الامکان تغییرات آینده را پاسخگویی نماید و همچنین دستیابی به ارزش‌های مشترک را سهولت بخشد چشم انداز کارکنان بهبود می‌یابد و منجر به بهبود مدیریت و عملکرد منابع انسانی خواهد شد.

بر اساس نتایج حاصل از فرضیه اصلی تحقیق؛ پیشنهاد می‌گردد که:

- تا حد امکان، مدیران قوانین، مقررات، خط مشی‌ها و دیگر سازوکارهای کنترلی را در حداقل نگه دارند و با مشارکت دادن افراد با توجه به توان و استعدادهای آن‌ها خود کنترلی در کارها را در آنان به وجود آورند، فعالیت‌های کاری متنوع به کارکنان ارائه شود تا دید گسترده و عمیق پیدا کنند، تاکید بیش از حد بر عینیت و مشخص کردن کارها صورت نگیرد تا سطح تفکر را محدود نکند، اختلاف آراء مورد تشویق قرار گرفته و تحسین شود، اهداف غایی روشن شوند و افراد در جهت رسیدن به این هدف به بررسی راه‌های گوناگون تشویق شوند و ارتباطات در سازمان تشویق و حمایت گردد تا تفکر استراتژیک در سازمان افزایش یافته و منجر به بهبود عملکرد کارکنان شود.
- از طریق برگزاری دوره‌ها و جلسات منظم تا حد امکان کارکنان را در مورد اهداف آتی سازمان آگاه کرد و رسالت سازمان در راه رسیدن به این اهداف را بررسی نمود تا کارکنان درباره سازمان آینده‌ای بهتر و مطلوب را به تصویر بکشند، تفکرات بلندپروازانه داشته باشند و آینده‌های دور را ترسیم کنند و از این طریق سطح تفکر کارکنان نسبت به آینده سازمان بهبود یابد و منجر به بهبود عملکرد کارکنان شود.

بر اساس نتایج حاصل از فرضیه فرعی اول؛ پیشنهاد می‌گردد که:

- به نقش سیاست‌های کلی سازمان در تحقق ارزش‌های سازمان اهمیت ویژه‌ای داده شود.
- نسبت به فرصت‌ها و تهدیدهای محیط سازمانی شناخت لازم وجود داشته باشد.
- به نظریات مراجعین (درون سازمانی و برون سازمانی) در تصمیم‌گیری‌ها اهمیت داده شود.
- جلسات هم‌اندیشی بین مدیران و کارکنان سازمان، سبک رهبری مافوق برای کارکنان مشخص گردد و رابطه سازمان با محیط برای کارکنان روشن شود و همچنین از طریق برگزاری کلاس‌های آموزشی و روانشناسی کارکنان در مورد نحوه تفکر خویش آگاه شوند و بتوانند تفکرات خود را جهت دهی کنند و منجر به بهبود عملکرد کارکنان شود.

بر اساس نتایج حاصل از فرضیه فرعی دوم تحقیق؛ پیشنهاد می‌گردد که:

- تبادل نظر با سایر واحدهای سازمان برای رفع موانع و مشکلات انجام پذیرد.
 - استفاده از امکانات فیزیکی در جهت تحقق اهداف سازمان مد نظر قرار گیرد.
 - توان تکنولوژیکی در جهت تحقق اهداف سازمان مورد استفاده قرار گیرد.
 - حتی‌الامکان مشکلات واحد سازمانی تحت مدیریت به مدیر مافوق سپرده شود.
- بر اساس نتایج حاصل از فرضیه فرعی سوم تحقیق؛ پیشنهاد می‌گردد که:
- هنگام تصمیم‌گیری در فرصت‌های زمانی محدود حداکث خلاقیت به کار گرفته شود.
 - شرایط مناسب محیط کار برای آزمون فرضیه‌های خلاقانه ایجاد شود.
- بر اساس نتایج حاصل از فرضیه فرعی چهارم تحقیق؛ پیشنهاد می‌گردد که:
- از فرصت‌های گذشته برای تدوین اهداف بهره لازم گرفته شود.

- به ارتباط بین نقاط قوت فعلی سازمان با عملکرد گذشته اعتقاد داشته باشند.
 - به ارتباط بین نقاط ضعف سازمان با عملکرد گذشته اعتقاد داشته باشند.
- بر اساس نتایج حاصل از فرضیه فرعی پنجم تحقیق؛ پیشنهاد می‌گردد که:
- به ایجاد ارزش‌های فرصت آفرین برای کارکنان توجه شود.
 - به تغییرات به عنوان وسیله‌ای برای کشف فرصت‌های نو ظهور نگرش مثبت داشته باشند.
 - بحث و بررسی در خصوص تهدیدها و فرصت‌های محیطی در جلسات عمومی پرداخته شود.
 - از ایده‌های کارکنان در سازمان استقبال شود.
 - به عملکرد سازمان‌های همسو برای تصمیم‌گیری در حوزه مدیریت توجه و مطالعه شود.

منابع

۱. باران دوست، رامبد و کرد، فاطمه (۱۳۹۶). ارزیابی رویکردی جدید در تفکر استراتژیک مدیران با بکارگیری سیستم برنامه‌ریزی منابع انسانی، سومین کنفرانس سالانه مدیریت و اقتصاد کسب و کار، تهران، پژوهشکده مدیریت و توسعه پژوهشگاه فرهنگ و هنر.
۲. حسینی، سیداحمد؛ کدخدایی، سلمان و طولابی، مجید (۱۳۹۵). شناسایی و رتبه‌بندی عوامل موثر بر ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی با استفاده از تکنیک ANP مطالعه موردی: مدیران و سرپرستان شرکت سیمان شهرستان درود). نشریه مدیریت بهره‌وری (فراسوی مدیریت)، دوره ۱۰، شماره ۳۷، ص ۵۰-۲۹.
۳. سیدنقوی، میرعلی؛ قربانی‌زاده، وجه‌الله و قربانی پاجی، عقیل (۱۳۹۶). رابطه سبک‌های مدیریت تعارض با بهره‌وری نیروی انسانی در بانک سینا. مدیریت بهره‌وری، سال ۱۱، شماره ۴۳، ۴۴-۷.
۴. صادق‌زاده، مهدی و رخشانی، جاوید (۱۳۹۹). بررسی رابطه بین تفکر استراتژیک با بهره‌وری نیروی انسانی مورد مطالعه: بیمه دی، چهارمین کنفرانس بین‌المللی مطالعات نوین مدیریت و حسابداری در ایران، کرج.
۵. طالقانی، غلامرضا؛ مهدی تنعمی، محمد؛ فرهنگی، علی اکبر و زرین نگار، محمدجعفر (۱۳۹۰). بررسی عوامل موثر بر افزایش بهره‌وری (مطالعه موردی: بانک سامان)، فصلنامه مدیریت دولتی، دوره ۳، شماره ۷، صص ۱۳۰-۱۱۵.
۶. غفاریان، وفاء عمادزاده، مرتضی؛ غلامرضا کیانی و مرتضائی، مرتضی، (۱۳۸۳)، میانی نوظهور در مفهوم راهبرد. تهران، سازمان مدیریت صنعتی.
۷. محرم‌زاده، مهرداد و سیوان نوری، محمد (۱۳۹۹). تفکر استراتژیک بر بهره‌وری کارمندان ادارات ورزش و جوانان غرب کشور با نقش میانجی چابکی سازمانی. مدیریت منابع انسانی در ورزش، دوره ۷، شماره ۲، صص ۲۴۴-۲۲۵.
۸. معمایی، هاجر؛ امینی، محمدتقی؛ درگاهی، حسین؛ مشایخ، محمدرضا و جانیزرگی، محمد (۱۳۹۲). سنجش تفکر استراتژیک در بین مدیران ستادی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تهران، مجله دانشگاه علوم پزشکی کرمان، دوره ۱۶، شماره ۵۳، صص ۷۳-۸۴.
۹. منوریان، عباس؛ آقازاده، هاشم و شهامت نژاد، مینا (۱۳۹۱). سنجش تفکر استراتژیک در مدیران شهرداری تهران، مدیریت بازرگانی، دوره ۴، شماره ۲، صص ۱۲۹-۱۴۶.

۱۰. نجفی، زهرا و آذربایجانی، کریم (۱۳۹۶). نقش مخارج تحقیق و توسعه در میان عوامل موثر بر بهره‌وری نیروی کار (مورد ایران و شرکای تجاری منتخب). نشریه علمی پژوهشی مدیریت نوآوری، سال ۶، شماره ۲، صص ۱۶۲-۱۳۹.
۱۱. یعقوبی، مریم؛ تیمورزاده، احسان؛ ثالثی، محمود و توکلی، محمدرضا (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین تفکر استراتژیک با نوآوری و بهره‌وری مدیران سطوح مختلف در یک بیمارستان نظامی. مجله طب نظامی. ۱۹ (۶): ۵۸۸-۵۹۴.
12. Alomari, Z. (2020). Does human capital moderate the relationship between strategic thinking and strategic human resource management? *Management Science Letters* 10 (2020) 565–574.
13. Byeong-Joon, Moon (2013), “Antecedents and Outcomes of Strategic Thinking”, *Journal of Business Research*, Vol 66, Issue 10. P: 1698-1708.
14. Castellani, D., Montresor, S., Schubert, T., & Vezzani, A. (2017). Multinationality, R&D and Productivity: Evidence From the Top R&D Investors Worldwide. *International Business Review*, 26(3), 405-416.
15. Chang, W. J. A., & Huang, T. C. (2015). Relationship between strategic human resource management and firm performance a contingency perspective. *International Journal of Man power*. Vol. 26. NO. 5, 434- 449.
16. Collins, Doris B. Lowe, Janis S. & Arnett. Carson. R.(2015).HighPerformance Leadership at the Organization Level. *Advances in Developing Human Resources*. Vol 2. No 18. pp 19-46.
17. Lapina, I., Maurāne, G., & Starineca, O. (2016). Holistic Human Resource Management Model towards Sustainable and Sophisticated Business Proceedings the 17th World Multi-Conference on Systemics, Cybernetics and Informatics. Orlando, Florida, July 9–12, 31–36.
18. Liedtka, J. M. (1998). Strategic thinking can it be Taught? *long range planning*, 31(1), 129-120.
19. Morrison, J. L. (2014). From strategic planning to strategic thinking. *On the Horizon*, 2(3), 3-4.
20. Tavakoli, I. & Lawton J. (2015). Strategic Thinking and Knowledge Management. *handbook of business strategy*, 6(1), 155-160.